

Progress Report on New Brunswick's Five Year Wage Gap Action Plan

**Wage Gap
Reduction
Initiative**

Spring 2009



Be a leader. Reduce your workplace wage gap.
www.gnb.ca/wagegap nbwagegap@gnb.ca

Toll Free: 1-888-576-4444


New Brunswick
Be...in this place • Être...ici on le peut



Progress Report on New Brunswick's Five Year Wage Gap Action Plan

Spring 2009



Progress Report on
New Brunswick's Five Year
Wage Gap Action Plan

Spring 2009

Published by :

Province of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton NB E3B 5H1
CANADA

Printed in New Brunswick

ISBN 978-1-55471-205-2

CNB 5445



Table of Contents

Message from the Minister Responsible for the Status of Women	1
Overview: Progress Report on the Wage Gap Action Plan	2
Goal 1: Changing Societal Attitudes	4
Goal 2: Increase Sharing of Family Responsibilities	7
Goal 3: Reduce the Job Clustering of Women	10
Goal 4: Increase the Use of Pay Equity Practices	15





Message from the Minister Responsible for the Status of Women



It is my pleasure to present the third progress report on New Brunswick's Wage Gap Reduction Initiative. We are starting the fifth year of *Facing the Economic Imperative: New Brunswick's Five Year Wage Gap Action Plan*, launched in 2005.

This report highlights the many achievements made during the past year in addressing the causes of the wage gap in New Brunswick.

As minister responsible for the Status of Women, I have two key objectives: the elimination of inequalities; and the promotion of gender equality throughout the province. Government has been working hard along with our community partners to improve the economic situation of women in all corners of New Brunswick.

We have made great strides in addressing the causes of the wage gap between women and men by working with the skilled trades and other traditionally male professions to encourage more women to choose non-traditional careers; by working to reduce job clustering; and by ensuring pay equity takes place in traditionally female professions within the public sector. We have led by example by implementing job evaluations for child care, home support and transition home workers.

Unfortunately, New Brunswick is not immune to the current economic downturn, and job losses in many sectors have contributed to an increase in the wage gap of 1.5 per cent. The wage gap between women and men increased to 14.1 per cent in 2008 from 12.6 per cent in 2007. Continuing employment and wage increases in the traditionally male-dominated construction sector and skilled trades have likely contributed to this wider wage gap.

By reducing job clustering, breaking the male dominance of certain professions and ensuring that women are paid comparable wages to men across a range of professions, we will reduce the wage gap. Our work, throughout New Brunswick, will result in higher overall wages for women, reduced job clustering, and more women working in non-traditional professions.

The government remains committed to reducing the wage gap. We will continue to work with stakeholders and employers to close the wage gap and eliminate pay inequities to ensure that all women may participate in achieving a self-sufficient New Brunswick.

Sincerely,

A handwritten signature in cursive script that reads "Mary Schryer".

Mary Schryer
Minister Responsible for the Status of Women

Overview: Progress Report on New Brunswick's Five Year Wage Gap Action Plan

The goals of New Brunswick's Five Year Wage Gap Action Plan are to:

1. **Change Societal Attitudes** to achieve a more positive societal attitude toward women in the workplace;
2. **Increase Sharing of Family Responsibilities** to achieve a more equal sharing and support of family responsibilities among working families;
3. **Reduce Job Clustering of Women** so that women have access to and pursue a wider range of jobs, including non-traditional jobs; and
4. **Increase the Use of Pay Equity Practices** to better value work traditionally done by women and achieve a more equitable pay practice.



Source: Report of the New Brunswick Wage Gap Roundtable, 2003.

To achieve these goals, 12 implementation strategies have been identified, including:

- Defining a new set of attitudes;
- Publicizing the new set of attitudes;
- Adopting a new set of attitudes;
- Creating more policies for balancing work with home and family needs;
- Expanding use of and provide equal value to flex-time/part-time work options;
- Increasing access to quality daycare services;
- Ensuring that young women explore a wider variety of career options;
- Re-orienting, up-skill and/or retraining working women;
- Creating gender-inclusive workplaces;
- Encouraging the use of pay equity tools;
- Celebrating leaders and winners; and
- Sharing lessons learned and best practices.

Employed New Brunswickers by Establishment Size



Source: Statistics Canada, Labour Force Historical Review, 2006-773 0004X2B

Government, under the *Charter for Change*, is also committed to:

1. Establishing clear and measurable benchmarks and targets for the achievement of pay equity, supported by yearly progress updates;
2. Ensuring that the *Pay Equity Act* applies to all parts of the public service;
3. Bringing together all stakeholders to further address issues raised at recent public hearings with the goal of extending pay equity to the private sector through legislation; and
4. Establishing government as a model employer by starting job evaluations to extend pay equity to workers providing contracted services to government.

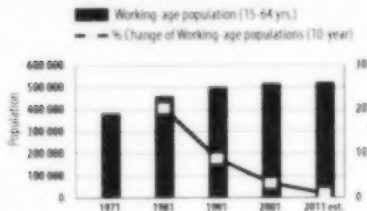
To monitor the progress of the action plan, 14 indicators will be tracked, and four targets have been set, including:

Target 1: Achieving zero pay inequity within all four parts of the public sector.

Progress to date:

- Parts I and II (government departments and public schools) – Pay equity was implemented in Parts I and II pursuant to the *Pay Equity Act* (Part I) and a pay equity adjustment agreement negotiated in 1994 (Part II). A review of pay equity maintenance

New Brunswick's Working-Age Population



Source: Statistics Canada 1971-2001, CANSIM Table 051-0001
Estimates of population by age group and sex, for July 1 (released Jan 15, 2008)

in Part I was completed in 2008 and work will be done to ensure pay equity is maintained.

- Part III (hospitals) – The results of the job evaluation study for Part III Canadian Union of Public Employees [CUPE] hospital workers was implemented with the September 2008 signing of the collective agreement. Other groups will follow.
- Part IV (government agencies and corporations) – A review of government corporations, boards, commissions and agencies began in May 2007 and it is expected to be completed by 2010.
- Government committed to introducing a new Pay Equity Act that applies to all parts of the public service in Spring 2009.

Target 2: Reduce the New Brunswick wage gap to 10 per cent by 2010.

Progress to date:

- The wage gap between women and men increased to 14.1 per cent in 2008 from 12.6 per cent in 2007;
- In 2008, the average hourly wage rate for women increased to \$16.46 from \$15.80 in 2007, while the average hourly wage rate for men increased to \$19.16 from \$18.07 in 2007;
- New Brunswick has been affected by the current economic downturn, and job losses in many sectors may have contributed to the wage gap increase in 2008;
- Continuing employment and wage increases in the traditionally male-dominated construction sector and skilled trades have also widened the gap; and
- New Brunswick ranks as the province with the fifth-lowest wage gap following Quebec and Nova Scotia.

Target 3: Females comprise a minimum of one-third of all decision-making positions within the Government of New Brunswick and its boards and commissions.

Progress to date:

In 2008, New Brunswick women represented:

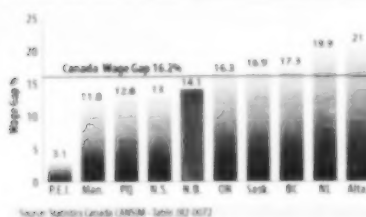
- 33.7 per cent of members of government-appointed boards and commissions, up from 28 per cent in 2007;
- 22 per cent of provincially appointed judges, an increase from 19 per cent in 2007;
- 13 per cent of MLAs, unchanged from 2007;
- five per cent of provincial ministers, down from 10 per cent in 2007;
- 29 per cent of municipal councillors, up from 25 per cent in 2004; and
- 15 per cent of mayors, up from 13 per cent in 2004.

Target 4: A maximum of one-third of working women are clustered within the 10 most commonly held positions by women in New Brunswick.

Progress to date:

In 2005, 35 per cent of working women in New Brunswick worked in the top 10 female occupations based on the 2006 census figures. This was a 10-per-cent decrease of job clustering from the 2001 census of 45 per cent of employed women who worked in the top 10 most commonly held positions by women.

Provincial Hourly Wage Gaps, 2008



Source: Statistics Canada (CANSIM Table 052-0072)

Goal 1: Changing Societal Attitudes

Critical Outcome #1:

More positive attitudes about the place and value of women in the economy

Government will lead its partners in identifying a more constructive set of cultural attitudes to support a society in which women and men are economic equals. Together, business, municipalities, rural communities and government as employers will outline what they need to do to bring their workplace cultures in line with this vision. Government will develop and distribute the needed tools and information.

Progress to date:

Strategy 1: Define a New Set of Attitudes

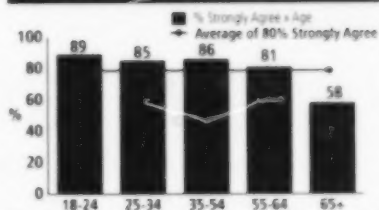
- Government continues to work with the wage gap advisory groups in defining the attitudes needed to support a culture of economic equality between women and men. Advisory groups include:
 1. Minister's Employer Advisory Group;
 2. Human Resources Advisory Group; and
 3. Women's Forum.
- A partnership with the New Brunswick Advisory Council on Youth has also enabled government to involve youth and gain the youth perspective on wage gap issues.

Strategy 2: Publicize a New Set of Attitudes

- In May 2007, a full-day Wage Gap Employer Conference was held in Fredericton. Government provided a workshop on the wage gap employer toolkit, and promoted the new set of attitudes to conference participants.
- In May 2007, the wage gap employer toolkit and website (www.gnb.ca/wagegap) were launched. Website and tools were re-branded with the provincial brand in 2008-09.
- In May 2008, the second annual progress report on New Brunswick's Five Year Wage Gap Action Plan was released.
- In October 2008, government, in partnership with Enterprise Saint John and the Saint John Board of Trade, held the *Help Wanted ... Please!* employer conference.

Indicator #1

Adults who agree with the Statement:
"It is all right for women to work outside the home even if the family does not need the money."



The conference provided workshops focused on recruitment and retention, and it promoted wage gap reduction to conference participants.

- In 2009, *Equality At Work*, a one-year pilot program, will be launched. *Equality At Work* is a provincial human resources designation program to recognize New Brunswick organizations that strive to ensure equality in the workplace through implementing workplace wage gap strategies.
- Government launched *Be in this Place*, a promotional campaign, consisting of advertisements available in print, on television and online. This campaign is designed to promote New Brunswick's quality of life and emphasizes the family-friendly nature of the province.
- Four editions of the *Wage Gap eNews* were distributed to subscribers. Each edition provided articles with information, news and updates on issues related to the wage gap.
- Government provided information sessions throughout the province for the transition house sector on the pay equity program.
- Government is working with partners to establish a women's networking forum to support existing leaders, develop and expand leadership capacity, and mentor aspiring leaders.
- Government promoted wage gap reduction initiatives through presentations at various meetings and conferences.

Indicator #2

Adults who agree with the Statement:
"Couples should share equally in household chores if they are both working outside the home."



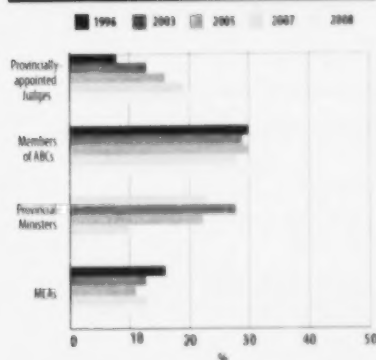
Source: Harris/Decima Report, Attitudinal Survey on Violence Against Women, 2009

Strategy 3: Adopt New Set of Attitudes

- Government examined the gender balance within the provincial government and within government-appointed boards and commissions.
- Government will continue to monitor annual progress on the public service gender balance within the senior executive group of Part I.
- Government continues to review programs and policies to ensure gender-based analysis is applied in any revisions to existing policies or development of new policies or programs.
- In June 2007, a web-based *Resource Manual for Local Government* was launched. The manual includes information on New Brunswick's Five Year Wage Gap Action Plan and the roles of the Department of Local Government, municipalities and rural communities in reducing the wage gap (<http://www.gnb.ca/0370/0370/0003/0012-E.asp>).

Indicator #3

Gender equality in societal appointments to decision-making bodies % Women in Provincial Decision-making Bodies



Source: Province of N.B., Executive Council Office, Office of Human Resources, Department of Justice, Elections NB

Goal 1 Indicators and Desired Trends:

INDICATOR #1 - By 2010, more New Brunswickers surveyed will strongly agree with the statement: "It is all right for a woman to work outside the home, even if her family does not need the money."

Results from the 2009 Attitudinal Survey on Violence Against Women found that of the 594 New Brunswick adults who responded, in 2009:

- 79% strongly agreed with the statement, an increase from 71% in 2002;
- 14% somewhat agreed, a decrease from 17% in 2002;
- 3% somewhat disagreed, a decrease from 5% in 2002;
- 3% strongly disagreed, a decrease from 6% in 2002; and
- 2% don't know.

Clearly, public attitudes are shifting in a positive direction on women and men's equal rights to work, regardless of financial need. The researchers also found a direct link between the age of the person asked, and their responses. Those under 55 years of age agree with the statement much more than those 55 years of age and older.

INDICATOR #2 - By 2010, more New Brunswickers surveyed will strongly agree with the statement: "Couples should share equally in household chores if they are both working outside the home."

Results from the 2009 Attitudinal Survey on Violence Against Women found that of the 594 New Brunswick adults who responded, in 2009:

- 84% strongly agreed, a decrease from 87% in 2002;
- 14% somewhat agreed, an increase from 11% in 2002; and
- 2% somewhat disagreed/strongly disagreed, remaining steady from 2002.

The survey also found that regardless of age, New Brunswickers agree that couples should share in household chores. This may reflect a belief in the presence of a true partnership within the home.

INDICATOR #3 - By 2010, women will constitute higher percentages among provincially appointed judges; members of government agencies, boards and commissions; members of cabinet; and MLAs.

In 2008, New Brunswick women represented:

- 33.7 % of members of government-appointed boards and commissions, up from 28 % in 2007;
- 22 % of provincially appointed judges, an increase from 19 % in 2007;
- 13 % of MLAs, unchanged from 2007;
- 5 % of provincial ministers, down from 10 % in 2007;
- 29 % of municipal councillors, up from 25 % in 2004; and
- 15 % of mayors, up from 13 % in 2004.

Goal 2: Increase Sharing of Family Responsibilities

Critical Outcome #2:

More equal sharing of family responsibilities within the family

More family-friendly practices at workplaces and in government programs

Government will lead partners in identifying the tools and other information needed for all employers to create better supports for the family responsibilities of their employees. Government will develop these and make them available to all employers.

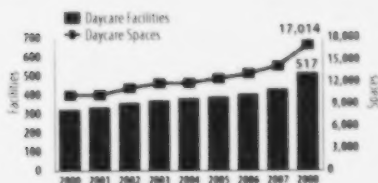
Progress to date:

Strategy 1: More Policies for Balancing Work with Home and Family Needs

- Government promoted and continues to make available tools to help employers increase their use of family-friendly policies and practices. These tools are available at www.gnb.ca/wagegap and in print.
- Government developed tools as part of the *Equality At Work* pilot program to help employers assess their workplaces for family-friendly and work-life balance practices, including tips and resources to implement these practices.
- Government promoted the business case of family-friendly policies with partners and employers.
- Government revised management and non-union policies for Parts I, II and III. Highlights of the changes include:
 - Inclusion of adoption leave benefits by providing a top up of 75 per cent for 17 weeks, equal to the top up provided for maternity leave.
 - Managers may approve the following leave with pay provisions:
 - Up to five days/year paternity leave surrounding the birth or adoption of the employee's child; and
 - Up to three days/year for compassionate leave to provide care to a person with whom the employee has a close family relationship.

Indicator #4

Availability of Licensed Daycare Services

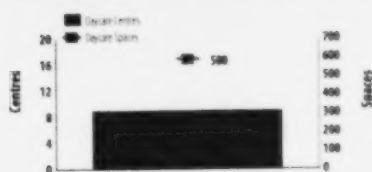


Source: NID Department of Social Development, March 2009



Indicator #5

Employer-sponsored Daycare Services 2003



Source: NB Advisory Council on the Status of Women, Sept. 2004

Strategy 2: Expand Use Of, and Provide Equal Value To, Flex-Time / Part-Time Work Options

- A promotional plan is being developed for the work-time flexibility program to raise awareness and encourage the use of available programs and policies that assist employees with balancing work and family responsibilities.
- Government is developing a business case for employers on the use and benefits of flex-time / part-time work options.
- Government promoted the business case for the use of flex-time / part-time work options at business meetings, advisory group meetings and conferences.
- Government continues to review programs and policies to ensure that a family-friendly approach is being applied in any revisions to existing policies or development of new policies or programs for government employees in Parts I, II and III.

Strategy 3: Increase Access to Quality and Affordable Daycare

- Government is developing a business case for employer involvement in day care services for employees.
- In June 2008, government launched *Be Ready for Success*, a 10-year early childhood strategy for New Brunswick. This followed the June 2007 consultation on early learning and child care.
- Effective Sept. 1, 2008, child care staff wage enhancements were increased by 39 cents per hour for child care staff with recognized training and by 19 cents per hour for staff without recognized training. These increases resulted in a total wage enhancement of \$4.50 per hour for staff with recognized training and \$2.75 per hour for staff without recognized training.
- Effective Oct. 1, 2008, child care subsidy rates increased by 12 per cent. This represented an increase of \$2.50 per day for full-time care and up to \$1.25 per day for part-time care. Daily rates for infants increased to \$24.50, for preschoolers to \$22.50 and for part-time and school age to \$12.
- Effective Nov. 1, 2008, social assistance clients who are recently unemployed or who have recently completed training and actively seeking employment became eligible to obtain child care subsidies for up to six months.
- Government continues to support the creation of infant, rural, seasonal and non-traditional / extended hour child care spaces through the Early Learning and Child Care Trust Fund. In 2008-09 government fiscal. 324 new infant spaces, 166 new rural spaces, 122 new extended hours and 49 new seasonal spaces were created.

Goal 2 Indicators and Desired Trends:

INDICATOR # 4 - By 2010, there will be more licensed child care spaces in New Brunswick.

At March 31st, 2009: there were 517 daycare facilities, an increase from 470 in 2008. The number of child care spaces increased to 17,014 at March 31st, 2009 compared to 15,506 in 2008.

INDICATOR # 5 - By 2010, more employers will be helping their employees with access to child care, either through direct child care subsidies, or through actual support of child care facilities.

Please note: This indicator will be assessed by 2010.

INDICATOR # 6 - By 2010, there will be greater gender equality in the number of adult New Brunswickers performing family responsibilities each week.

The 2006 census showed that women still do a larger share of household tasks and devote more time to unpaid work than men.

A comparison of the 2006 census results with those of 2001 reveals a minimal (one per cent) positive shift in overall sharing of these three family responsibilities:

- 30+ hours of unpaid housework: 22.2 per cent performed by females, compared to 9.5 per cent by males;
- 30+ hours of unpaid child care: 16.2 per cent performed by females, compared to 7.6 per cent by males; and
- 10+ hours of unpaid care or assistance to seniors: 4.2 per cent performed by females, compared to 2.2 per cent by males.

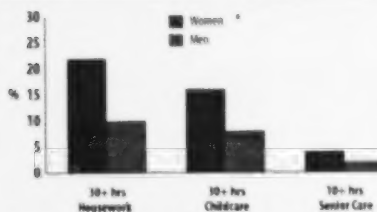
INDICATOR # 7 - By 2010, more employers will be offering family-friendly workplace options in New Brunswick.

Results from the 2008 Employer Survey found that of the 5,501 New Brunswick employers who responded:

- 5.8 per cent of employers offered child care and/or elder care initiatives and support;
- 21.9 per cent of employers offered an employee and family assistance program (counselling services for marital problems, parenting, and bereavement);
- 71.7 per cent of employers offered flexible work arrangements (reduced work week, flexible hours, telework);
- 38.4 per cent of employers offered reduction of work time (regular part-time, job sharing, pre-retirement work reduction); and
- 40.8 per cent of employers offered paid leave benefits other than paid vacation time.

Indicator #6

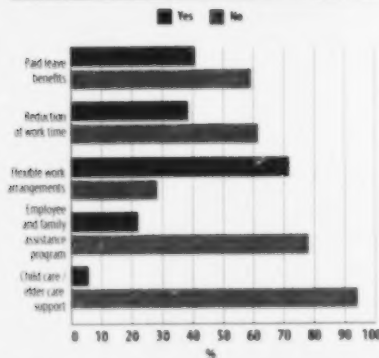
New Brunswick Adults Performing Unpaid Family Tasks by Gender, 2005



Source: Hours spent doing unpaid housework, looking after children unpaid, providing unpaid care or assistance to Seniors for Pop 15 yrs+, 2006 Census, Statistics Canada

Indicator #7

% Employers Offering Family-friendly Workplace Practices, NB



Source: NB Dept. of Post-Secondary Education, Training and Labour, Employer Survey 2008

Goal 3: Reduce the Job Clustering of Women

Critical Outcome #3:

Women occupy a wider diversity of occupations

Government will lead partners in identifying the tools and information they need to assess and then correct in-house hiring and human resources practices on the range of jobs open to women. Government will develop these tools and information and ensure that they are available to everyone. Government will shift its programs and policies so that the economic potential of women is developed equally with that of men.

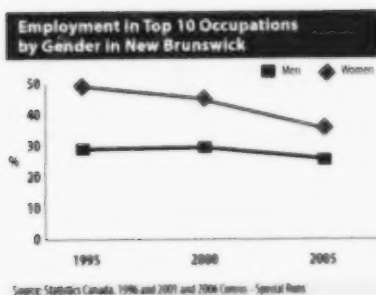
Progress to date:

Strategy 1: Ensure that Young Women Explore a Wider Variety of Career Options

- Government promoted the business case for employers to hire women in a wider range of jobs, including non-traditional jobs.
- In February 2007, the N.B. Career Surf website (www.gnb.ca/youth) was launched to provide students with a one-stop career planning website. Government continues to monitor and maintain the website to ensure that relevant information is updated.
- Government conducts on-going promotion of N.B. Career Surf and communications of career exploration to youth through an e-newsletter, Facebook group, monthly articles in *Kaboom* magazine, and presentations to schools.
- Government developed a series of promotional cards that have been distributed to various Anglophone and Francophone school districts. These cards promote the N.B. Career Surf website in addition to providing information on exploring a wider variety of career options, non-traditional careers, and the Wage Gap Action Plan Scholarship.

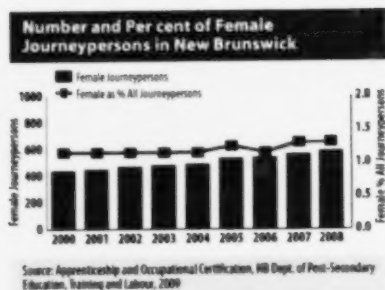


Indicator #8



- Government is working with the research from the *Future To Discover* program to promote post-secondary education and training to students. The N.B. Career Surf website was selected to be the primary career planning website tool for this program.
- Government worked with the Women in Trades Committee in Saint John to engage more young women to explore careers in the trades in the Saint John area. The committee hosted a networking dinner for female students in grades 9-12 in Saint John in May 2009. About 150 students, mentors and guests participated. The event provided networking opportunities for women working in the skilled trades and technology and students who are interested in pursuing or getting more information on non-traditional careers.
- *Explore My Future*, an interactive career expo, continues to provide opportunities for high school students to explore career options in trades and technology in an interactive setting and inform students of career options available in New Brunswick. More than 85 per cent of students surveyed at a recent expo reported (after attending the event) that they were more aware of regional and provincial career opportunities.
- In 2008-09, 57 Wage Gap Action Plan Scholarships were awarded to students entering non-traditional training at the New Brunswick Community College (NBCC - CCNB) in both Anglophone and Francophone regions. The recipients this year consisted of 45 females and 12 males. The scholarship covered the first-year tuition cost of an eligible program of study (value: \$2,600). Five scholarships valued at \$2,600 each were awarded to students attending NBCC-CCNB contracted non-traditional training programs.
- Government continues to provide mentorship for students entering non-traditional training programs at NBCC-CCNB. Two mentors (one in NBCC, one in CCNB) promote the Wage Gap Action Plan Scholarship, N.B. Career Surf website, and encourage students to explore all of their career options, including non-traditional, through high school visits, and at *Explore My Future* expos and various career fairs. This year, mentors have provided workshops to students in non-traditional training programs at NBCC-CCNB. The workshops have been developed to help students succeed in completing their program of studies and help them to find employment after graduation, and they include subjects such as time management, resume workshops, and interviewing skills.
- Apprenticeship and certification staff continue to visit and distribute information to high school students. School visitations will extend to middle schools.
- Government continues to implement the *Diversity in Learning* initiative, which is designed to increase learning opportunities related to the trades and arts. Additional courses are being made available to students in the following subjects: visual arts, music and culinary technology.
- Government continued to invest in equipment upgrades to support trade, vocational and technology education in schools across the province.
- Government continued to provide online course options in the trades, technology and the arts for students in small and rural schools.

Indicator #9



- Government is exploring options for partnerships with the private sector to support the trades, the arts and technology options in schools. For example, the Francophone sector created partnerships with Energy New Brunswick, and the Anglophone sector continues to share best practices related to establishing these types of partnerships.
- The *Writers in Schools* and the *Artist in Schools* programs continue to be offered in Anglophone schools, while *Artist in Residence*, a pilot project, will begin to be offered in Francophone schools.
- Government established partnerships with organizations such as Science East and Huntsman Marine Science Centre to engage students in Anglophone schools in science through experiential learning and hands-on experiments. Work was ongoing to institute Expo-Sciences in Francophone schools.
- Government is developing a strength-based guidance model for grades 6-12 using current research.
- Government is using research to improve guidance programs and transitions to post-secondary education, training and work.
- Schools continue to work on facilitating the transition between school, school levels, post-secondary education, training and work.
- Government offered post-secondary experience camps to students. In 2008, more than 500 students participated in post-secondary experience camps through the Francophone sector, while students in the Anglophone sector participated in music camps in partnership with the University of New Brunswick.
- Government continues to provide practical, work-based learning opportunities for students, such as co-op and work study programs.
- Government is exploring options for high school students to take courses at the high school level that may qualify for a post-secondary credit upon entrance to community college or university.
- Government continues to provide up-to-date career and labour market information through career fairs, information guides and the strength-based guidance model to high school students.
- In 2008, the Take Our Kids to Work program was highly successful with a 94 per cent participation rate among Grade 9 students.
- In May 2008, government launched a three-year plan to restructure and improve the Anglophone school system's Skilled Trades and Technology Education (STTE) program. Government provided training in the trades to more than 20 teachers in the Anglophone sector as part of the STTE program, in partnership with industry stakeholders.

Strategy 2: Re-Orient, Up-Skill and / or Retrain Working Women

- Government is working with private and public stakeholders to explore and enhance opportunities for Women in Business.
- Government continued to provide the Summer Mentorship Program for Female Students. This program pairs female students with civil servants and allows them to gain 14 weeks of valuable employment experience in non-traditional or senior level jobs.

- In January 2009, the first of four *Women Leading Women* pilot programs took place. The pilot program is designed to develop female leaders by offering tools and support through coaching and peer-to-peer interactions over a nine-month period. These pilots will continue through 2009-10 in Fredericton, Saint John and Moncton. Government will continue to work with partners to support and assess the results of this program.
- Government is working with partners to develop board training for women. Areas that will be covered in the training include: how to be on a board; board etiquette; and board opportunities to help equip women to take on roles as board members or directors.
- Through the *Partners Building Futures* pilot project, 13 women were placed in workplace job exposures – of the 13, nine are working in a non-traditional area.
- In January 2009, 89 women were registered in a skilled trade compared to 78 for the same timeframe last year. The number of women receiving their certification has increased to 607 from 581 during the past year.

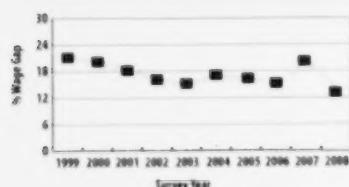
Strategy 3: Create Gender-Inclusive Workplaces

- Government developed and implemented a resource guide and an InfoSheet for *Recruiting and Retaining Women in Non-Traditional Workplaces* to help employers increase the occupational diversification of women in workplaces. These tools are available in print and online at www.gnb.ca/wagegap.
- Government developed and implemented an InfoSheet on *Recruiting and Retaining Mature Workers in Your Workplace*. This tool is available in print and online at www.gnb.ca/wagegap.
- In 2007-08, the gender breakdown for Employer Wage Subsidy (one component of Workforce Expansion) was 49 per cent female, and 51 per cent male.
- Government used gender lens as a regular aspect of analyzing and evaluating employment programs, and made appropriate program adjustments. In 2007-08, results for participants of the regular component of Training and Skills Development (TSD) did not show major gender clustering that required immediate program adjustment:

- 83 per cent of female participants were employed after the completion of an intervention, compared to 80 per cent of male participants; and
- 85 per cent of female participants obtained employment in a related field of study, compared to 82 per cent of male participants.

Indicator #10

Wage Gap of NBCC Graduates -
Full-time Earnings One Year After Graduation

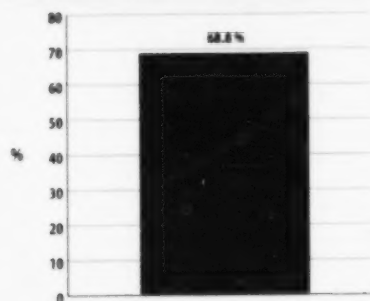


Source: NB Dept. of Post Secondary Education, Training and Labour, "Survey of New Brunswick Community College Graduates" (1999-2008)

Goal 3 Indicators and Desired Trends:

Indicator #11

% Women in Key Decision-making Positions in the Workplace



Source: NB Dept. of Post-Secondary Education, Training and Labour, Employer Survey 2008

Note: Employers response to the question: "Does your company / organization currently employ women in key decision-making positions such as positions at the management and senior management levels?"

INDICATOR # 8 - By 2010, fewer women will be working in the 10 most common jobs held by women.

In 2005, 35 per cent of working women in New Brunswick worked in the top 10 female occupations based on the 2006 census figures. This is a 10-per-cent decrease of job clustering from the 2001 census of 45 per cent of employed women who worked in the top 10 most commonly held positions by women.

INDICATOR # 9 - By 2010, there will be more female journeypersons registered in New Brunswick, and women will represent a higher percentage of all registered journeypersons.

In 2008, there were 583 certified female journeypersons, which represented 1.3 per cent of all certified journeypersons in New Brunswick. This was an increase from 564 certified female journeypersons in 2007.

In addition, there were 86 female apprentices, which represented 2.4 per cent of all apprentices. This was an increase from 64 female apprentices in 2007.

INDICATOR # 10 - By 2010, wage gaps between male and female New Brunswick Community College graduates will be reduced.

The *Survey of 2007 New Brunswick Community College Graduates* showed that, in 2008, male graduates earned on average \$664 per week, while female graduates earned on average \$576 per week.

This resulted in a wage gap of 13 per cent (based on full-time positions) in 2008. This indicated a seven-per-cent decrease in the wage gap, from 20 per cent in 2007.

INDICATOR # 11 - By 2010, more women will be in key decision-making positions in the workplace.

Results from the *2008 Employer Survey* found that of the 5,501 New Brunswick employers who responded, 68.8 per cent employed women in key decision-making positions such as those at the management and senior management levels.

Goal 4: Increase the Use of Pay Equity Practices

Critical Outcome #4: Increased use of gender-neutral pay practices

Government will work with partners to develop information and tools regarding pay equity practices that are practical in New Brunswick workplaces. Government will implement pay equity in all parts of the public service. It will develop internal recognition programs for leaders in pay equity implementation and participate in those of the private sector.

Progress to date:

Strategy 1: Encourage the Use of Pay Equity Tools

- Government promoted and maintained links to online pay equity tools. These tools are available in print and online at www.gnb.ca/wagegap.
- Government is making progress toward achieving pay equity in all parts of the public service. Updates include:
 - Parts I and II (government departments and public schools) – Pay equity was implemented in Parts I and II pursuant to the *Pay Equity Act* (Part I) and a pay equity adjustment agreement negotiated in 1994 (Part II). A review of pay equity maintenance in Part I was completed in 2008 and work will be done to ensure pay equity is maintained.
 - Part III (hospitals) – The results of the job evaluation study for Part III Canadian Union of Public Employees (CUPE) hospital workers were implemented with the September 2008 signing of the collective agreement. Other groups will follow.
 - Part IV (government agencies and corporations) – A review of government corporations, boards, commissions and agencies began in May 2007, and it is expected to be complete by 2010.
- Government committed to introducing a new Pay Equity Act that applies to all parts of the public service in Spring 2009.
- Government continues to work toward achieving pay equity through a joint job evaluation process for:
 - home support workers working in agencies contracted by government; and
 - child care staff working in provincially registered child care facilities.
- Government implemented a pay equity program targeting the transition house sector including all transition houses, second stage houses and outreach workers.
- The Town of Quispamsis and the Village of Memramcook both achieved pay equity for their municipal employees. Government continues to support one additional Francophone municipality in their progress towards implementing and achieving pay equity.

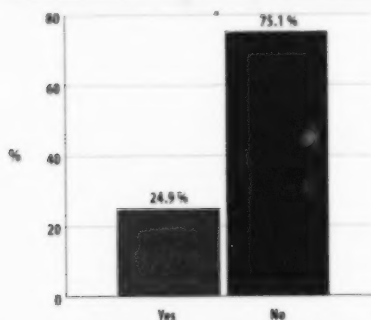


Strategy 2: Celebrate Leaders and Winners

- Government developed *Equality At Work*, a one-year human resources

Indicator #12

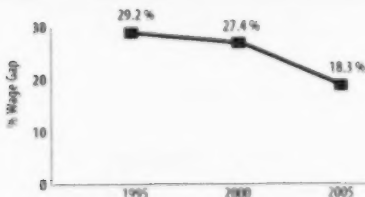
Employees Paid using Gender-Neutral Job Evaluation in New Brunswick



Source: NB Dept. of Post-Secondary Education, Training and Labour, Employer Survey 2008

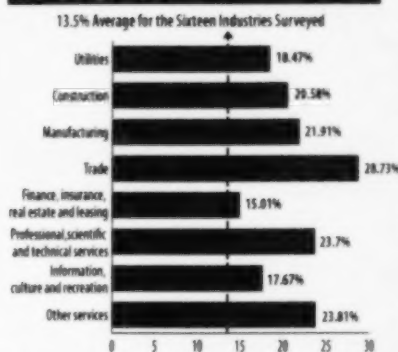
Indicator #13

Average Wage Gap Between 10 Most Common Jobs per Gender in New Brunswick

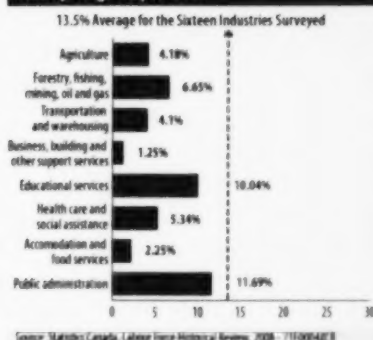


Source: Statistics Canada, 1996, 2001 and 2006 Census - Special Items

Industries With the Highest Hourly Wage Gaps, 2008

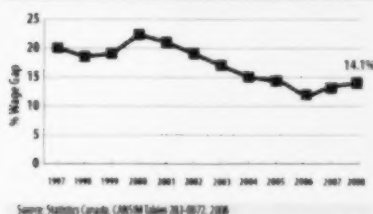


Industries With the Lowest Hourly Wage Gaps, 2008



Indicator #14

Wage Gap Based on Hourly Earnings in New Brunswick



designation pilot program to recognize employers who implement equality and wage gap strategies in their workplace.

- Government continues to work with the wage gap advisory groups and partners to identify and recognize leaders and winners among the private sector, and among government departments and agencies.

Strategy 3: Share Best Practices

- Government developed an employer workbook as part of the *Equality At Work* pilot program that provides resources and best-practice tools to help employers in assessing their workplaces and develop action plans.
- Government developed and disbursed employer wage gap case studies profiling best practices from *Assumption Life* and *Worksafe NB* (formerly *Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick*).
- Government continues to work with the Quebec and Ontario pay equity commissions to share best practices and employer tools.

Goal 4 Indicators and Desired Trends:

INDICATOR # 12 - By 2010, there will be more employees paid according to equitable pay systems in New Brunswick.

Results from the 2008 *Employer Survey* found that of the 5,501 New Brunswick employers who responded, 24.9 per cent had a written, formal gender-neutral process of evaluating jobs done by women and men based on skill level, effort, responsibility and working conditions, to make sure that jobs of equal value earn equal pay.

INDICATOR # 13 - By 2010, the wage gap between traditional male and female jobs (defined as the 10 most common), based on the weighted average annual earnings, will be reduced.

The weighted average annual wage for the 10 most common occupations that women held in the year 2005 was \$22,753. The weighted average annual wage for the 10 most common jobs for men in 2005 was \$27,846. This made for an 18.3 per cent wage gap (2005), down from 27.4 per cent in 2000.

INDICATOR # 14 - By 2010, the hourly wage gap in New Brunswick will be reduced.

The wage gap between women and men increased to 14.1 per cent in 2008 from 12.6 per cent in 2007.

New Brunswick has been affected by the economic downturn, and job losses in many sectors have contributed to the wage gap increase in 2008.

Continuing employment and wage increases in the traditionally male-dominated construction sector and skilled trades have also pushed the gap wider.

New Brunswick ranks as the province with the fifth-lowest wage gap, following Quebec and Nova Scotia.

Rapport d'étape sur le Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick

Printemps 2009

Initiative de
réduction de
l'écart salarial



* Soyez un leader. Réduisez l'écart salarial au travail.
www.gnb.ca/écart salarial nbwagegap@gnb.ca

Sans frais: 1-888-576-4444

New  Nouveau
Brunswick
Be...in this place • Être...ici on le peut

Rapport d'étape
sur le Plan d'action quinquennal
sur l'écart salarial
au Nouveau-Brunswick

Printemps 2009



Rapport d'étape sur le
Plan d'action quinquennal
sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick

Printemps 2009

Publié par :
Gouvernement du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5H1
CANADA

Imprimé au Nouveau-Brunswick

ISBN 978-1-55471-205-2

CNB 5445



Table des matières

Message de la ministre responsable de la Condition de la femme	1
Aperçu : Rapport d'étape sur le Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick	2
Objectif 1 : Modifier les attitudes de la société	5
Objectif 2 : Accroître le partage des obligations familiales.....	8
Objectif 3 : Réduire le regroupement des emplois des femmes.....	12
Objectif 4 : Accroître le recours à des pratiques d'équité salariale.....	18





Message de la ministre responsable de la Condition de la femme



Je suis heureuse de présenter le troisième rapport d'étape sur l'Initiative de réduction de l'écart salarial du Nouveau-Brunswick. Nous entamons la cinquième année du Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick, *Faire face à l'impératif économique*, qui a été lancé en 2005.

Ce rapport d'étape aborde les nombreuses réalisations achevées au cours de la dernière année pour aborder les causes de l'écart salarial au Nouveau-Brunswick.

À titre de ministre responsable de la Condition de la femme, j'ai deux principaux objectifs, soit éliminer les iniquités et promouvoir l'égalité entre les sexes. Le gouvernement travaille d'arrache-pied avec nos partenaires communautaires à améliorer la situation économique des femmes à l'échelle de la province.

Nous avons effectué d'excellents progrès en vue d'aborder les causes de l'écart salarial entre les femmes et les hommes en travaillant avec les intervenants des métiers spécialisés et d'autres professions habituellement occupées par des hommes à encourager plus de femmes à choisir des carrières non traditionnelles et à réduire le regroupement des emplois, en assurant une équité salariale dans les professions habituellement occupées par des femmes dans le secteur public. Nous avons mené par l'exemple en mettant sur pied des évaluations d'emplois pour le personnel de garde d'enfants, des services de soutien à domicile et du secteur des maisons de transition.

Malheureusement, le Nouveau-Brunswick n'est pas soustrait au ralentissement économique actuel, et les pertes d'emploi dans de nombreux secteurs ont contribué à une hausse de l'écart salarial de 1,5 %. Cet écart entre les hommes et les femmes est passé de 12,6 % en 2007 à 14,1 % en 2008. L'emploi continu et les hausses salariales dans le secteur de la construction et les métiers spécialisés habituellement dominés par des hommes ont probablement contribué à cet écart salarial plus prononcé.

Nous réduirons l'écart salarial en limitant le regroupement des emplois, en éliminant la dominance des hommes dans certaines professions et en veillant à ce que les femmes reçoivent un salaire comparable à celui des hommes pour une panoplie de professions. Notre travail à l'échelle du Nouveau-Brunswick donnera lieu à des salaires généralement plus élevés pour les femmes, à une baisse du regroupement d'emplois et à un plus grand nombre de femmes exerçant des professions non traditionnelles.

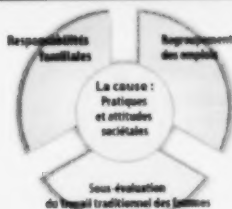
Le gouvernement demeure engagé à réduire l'écart salarial. Nous continuerons de travailler avec les intervenants et les employeurs à éliminer l'écart salarial et les salaires inéquitables pour s'assurer que toutes les femmes peuvent aider le Nouveau-Brunswick à atteindre son objectif d'autosuffisance.

La ministre responsable de la Condition de la femme,

Mary Schryer

Aperçu : Rapport d'étape sur le Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick

L'écart salarial, sa cause et les facteurs connus qui y contribuent



Source : Rapport de la Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick, 2003

Objectifs du Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick :

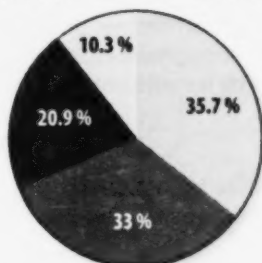
1. **Modifier les attitudes sociales** pour que les femmes dans le milieu de travail œuvrent au sein d'une société plus positive à leur égard.
2. **Accroître le partage des obligations familiales** pour que le partage et le soutien en matière d'obligations familiales soient plus égaux parmi les couples qui travaillent.
3. **Réduire le regroupement des emplois des femmes** pour permettre à ces dernières de chercher du travail dans un éventail plus large d'emplois, y compris les postes non traditionnels, et leur y donner accès.
4. **Accroître l'utilisation des pratiques d'équité salariale** pour mieux valoriser le travail traditionnel effectué par les femmes et établir une pratique d'équité salariale plus équitable.

Pour atteindre ces objectifs, on a établi 12 stratégies de mise en œuvre, soit :

- Définir un nouvel ensemble d'attitudes.
- Faire connaître le nouvel ensemble d'attitudes.
- Adopter un nouvel ensemble d'attitudes.
- Créer davantage de politiques pour équilibrer le travail avec le foyer et les besoins familiaux.
- Accroître l'utilisation d'horaires flexibles et de travail à temps partiel, et leur attribuer une valeur égale.
- Améliorer l'accès à des services de garde de qualité.
- S'assurer que les jeunes femmes explorent une plus grande gamme d'options de carrière.
- Réorienter les femmes au travail, et améliorer leurs compétences ou les recycler.
- Créer des milieux de travail non sexistes.
- Encourager l'utilisation d'outils d'équité salariale.
- Rendre hommage aux chefs de file et aux gagnants.
- Mettre en commun les leçons apprises et les pratiques exemplaires.

Employés du Nouveau-Brunswick selon la taille de l'entreprise

Moins de 20 employés
20 à 99 employés
100 à 500 employés
Plus de 500 employés



Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 2008-7110004X1R

Dans le cadre du Pacte pour le changement, le gouvernement s'est engagé à :

1. Établir des repères et des cibles claires et quantifiables pour atteindre l'équité salariale et fournir des mises à jour annuelles sur le progrès du programme.
2. Faire en sorte que la *Loi sur l'équité salariale* s'applique à tous les secteurs de la fonction publique.
3. Réunir tous les intervenants afin de répondre aux questions soulevées durant des audiences publiques récentes en ce qui concerne la législation sur l'équité salariale touchant le secteur privé.
4. Faire du gouvernement un employeur modèle en démarrant les évaluations d'emploi permettant d'imposer l'équité salariale pour les contractuels.

Pour suivre l'évolution du plan d'action, quatre cibles ont été fixées et 14 indicateurs seront observés.

1^{re} cible : Atteindre un taux nul d'iniquité salariale dans les quatre parties du secteur public.

Progrès jusqu'à maintenant :

- Parties I et II (ministères et écoles publiques) – L'équité salariale a été mise en œuvre dans les parties I et II, conformément à la *Loi sur l'équité salariale* (partie I), et un accord sur les rajustements visant l'équité salariale a été négocié en 1994 (partie II). L'examen du maintien de l'équité salariale dans la partie I a été réalisé en 2008 et le travail se continue afin de maintenir l'équité salariale.
- Partie III (hôpitaux) – Les résultats de l'évaluation des emplois dans la partie III des services publics auprès des travailleurs d'hôpitaux du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) ont été mis en œuvre lors de la signature de la convention collective en septembre 2008. D'autres groupes suivront.
- Partie IV (organismes et corporations du gouvernement) – Un examen des corporations, conseils, commissions et organismes gouvernementaux a commencé en mai 2007 et est censé prendre fin d'ici 2010.
- Le gouvernement s'est engagé à introduire une nouvelle *Loi sur l'équité salariale* qui s'appliquera à toutes les parties du secteur public au printemps 2009.

2^e cible : Réduire l'écart des salaires néo-brunswickois à 10 % d'ici 2010.

Progrès jusqu'à maintenant :

- L'écart salarial entre les hommes et les femmes est passé de 12,6 % en 2007 à 14,1 % en 2008.
- En 2008, le salaire horaire moyen des femmes a augmenté de 15,80 \$ en 2007 à 16,46 \$, alors que le salaire horaire moyen des hommes a augmenté de 18,07 \$ en 2007 à 19,16 \$.
- Le Nouveau-Brunswick a ressenti les contrecoups du ralentissement économique actuel et les pertes d'emploi dans de nombreux secteurs pourraient avoir contribué à la hausse de l'écart salarial en 2008.
- L'emploi continu et les hausses salariales dans le secteur de la construction et les métiers spécialisés habituellement dominés par des hommes ont également accentué l'écart.
- Le Nouveau-Brunswick est au cinquième rang, des provinces ayant l'écart salarial le plus bas, suivi du Québec et de la Nouvelle-Écosse.

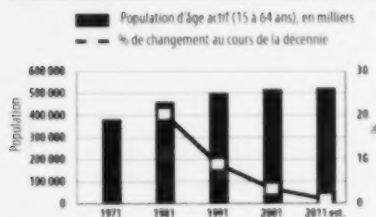
3^e cible : Les femmes comptent pour au moins le tiers de tous les postes décisionnels au sein du gouvernement du Nouveau-Brunswick, ainsi que dans ses conseils et ses commissions.

Progrès jusqu'à maintenant :

En 2008, les femmes du Nouveau-Brunswick représentaient :

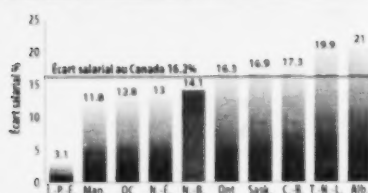
- 33,7 % des membres du gouvernement nommés aux conseils d'administration et aux commissions, une hausse de 28 % par rapport à 2007;

Population d'âge actif au Nouveau-Brunswick



Source : Statistique Canada 1971-2001 - Tableau CANSIM 051-0061
Estimés de la population par groupe d'âge et genre pour le 1^{er} juillet.
(Date de la parution : 15 janvier 2009)

Écart salarial selon la rémunération horaire par province, 2008



Source : Statistique Canada (CANSIM - Tableau 282-007)

- 22 % des juges de nomination provinciale, une hausse de 19 % par rapport à 2007;
- 13 % des députés provinciaux, tout comme en 2007;
- 5 % des ministres provinciaux, une baisse de 10 % par rapport à 2007;
- 29 % des conseillers municipaux, une hausse de 25 % par rapport à 2004; et
- 15 % des maires, une hausse de 13 % par rapport à 2004.

4^e cible : Pas plus du tiers des femmes qui travaillent comptent parmi les 10 postes les plus fréquemment occupés par des femmes au Nouveau-Brunswick.

Progrès jusqu'à maintenant :

En 2005, 35 % des femmes qui travaillaient au Nouveau-Brunswick occupaient les 10 principales professions pour femmes selon les chiffres du recensement de 2006. Il s'agit d'une baisse de 10 % dans le regroupement des emplois par rapport au recensement de 2001, lequel indiquait que 45 % des femmes employées occupaient les 10 principales professions pour femmes.

Résultat essentiel n° 1 :

Plus d'attitudes positives à l'égard du rôle et de l'apport des femmes dans l'économie.

Objectif 1 : Modifier les attitudes de la société

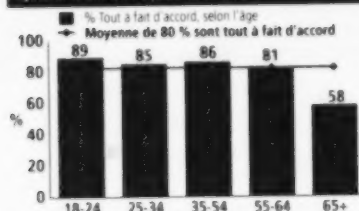
Le gouvernement sera à la tête de ses partenaires pour établir un ensemble plus constructif d'attitudes culturelles soutenant une société où les femmes et les hommes sont égaux sur le plan économique. Ensemble, en tant qu'employeurs, les entreprises, les municipalités, les communautés rurales et le gouvernement donneront un aperçu des éléments qui correspondent à cette vision qu'ils doivent apporter aux cultures de leurs milieux de travail. Le gouvernement élaborera et distribuera les outils et les renseignements nécessaires.

Progrès jusqu'à maintenant :**Stratégie 1 : Définir un nouvel ensemble d'attitudes**

- Le gouvernement continue à travailler avec des groupes consultatifs à l'écart salarial et à les consulter afin de définir les attitudes nécessaires pour appuyer une culture d'égalité économique entre les femmes et les hommes. Ces comités comprennent :
 1. le Groupe consultatif ministériel des employeurs sur l'écart salarial;
 2. le Groupe consultatif de professionnels des ressources humaines; et
 3. le Forum des femmes.
- Un partenariat avec le Conseil consultatif de la jeunesse du Nouveau-Brunswick a permis au gouvernement d'inciter les jeunes à participer et d'obtenir leur avis sur les questions relatives à l'écart salarial.

Indicateur #1

Adultes qui sont d'accord avec l'énoncé :
« Les femmes devraient pouvoir travailler à l'extérieur du foyer, même s'il ne s'agit pas d'une question financière pour la famille. »

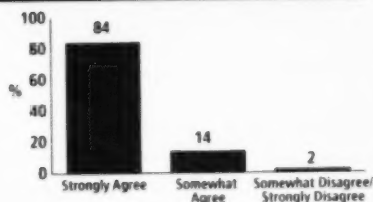
**Stratégie 2 : Faire connaître le nouvel ensemble d'attitudes**

- En mai 2007, la Conférence des employeurs sur l'écart salarial d'une journée entière a eu lieu à Fredericton. Le gouvernement a organisé un atelier sur la trousse à outils de l'employeur sur l'écart salarial et a fait la promotion de nouvelles attitudes auprès des participants de la conférence.
- En mai 2007 avait lieu le lancement de la trousse à outils de l'employeur et du site Web sur l'écart salarial (<http://www.gnb.ca/écart salarial>). En 2008-2009, on a donné une nouvelle image provinciale au site et aux outils.



Indicateur #2

Adultes qui sont d'accord avec l'énoncé :
« Les couples devraient partager à parts égales les travaux ménagers si les deux conjoints travaillent à l'extérieur du foyer »



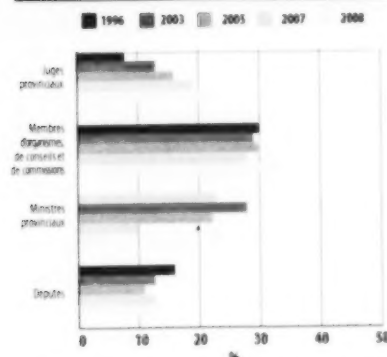
Source : Rapport Harris/Decima, Sondage attitudinal à propos de la violence faite aux femmes, 2009

- En mai 2008, le deuxième rapport d'étape annuel visant le Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick a été publié.
- En octobre 2008, le gouvernement a tenu une conférence pour employeurs, *Offres d'emploi... EN MASSE!*, de concert avec Entreprise Saint John et le Saint John Board of Trade. La conférence offrait des ateliers axés sur le recrutement et le maintien, et sensibilisait les participants à la réduction de l'écart salarial.
- En 2009, *Égalité au travail*, un programme pilote d'un an, sera lancé. Il s'agit d'un programme de désignation des ressources humaines visant à reconnaître les organisations du Nouveau-Brunswick qui s'efforcent d'assurer l'équité au travail grâce à la mise en œuvre de stratégies sur l'écart salarial.
- Le gouvernement a lancé *Être... ici, on le peut*, une campagne promotionnelle qui présente les formes de publicités offertes dans les journaux, les revues, à la télévision et en ligne. Cette campagne a pour but de promouvoir la qualité de vie du Nouveau-Brunswick et insiste sur le côté propice à la famille de la province.
- Quatre numéros des *Cyberactualités* sur l'écart salarial ont été distribués aux abonnés. Chaque numéro fournissait de l'information et des mises à jour sur les questions d'écart salarial.
- Le gouvernement a tenu des séances d'information à l'échelle de la province pour le secteur des maisons de transition sur le programme d'équité salariale.
- Le gouvernement travaille de concert avec des partenaires à établir un forum de réseautage de femmes pour appuyer les dirigeantes actuelles, perfectionner et améliorer les capacités actuelles, et guider les dirigeantes potentielles.
- Le gouvernement a encouragé les initiatives de réduction de l'écart salarial au moyen de présentations dans le cadre de réunions et conférences variées.

Stratégie 3 : Adopter un nouvel ensemble d'attitudes

- Le gouvernement a examiné l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les ministères provinciaux, les conseils d'administration et les commissions à nomination gouvernementale.
- Le gouvernement continuera à suivre de près les progrès annuels pour assurer un équilibre entre les hommes et les femmes dans la fonction publique au sein des cadres supérieurs de la partie I.
- Le gouvernement continuera d'examiner les programmes et les services pour veiller à ce que l'analyse des genres soit appliquée à toute révision des politiques actuelles, ou à la création de nouvelles politiques ou de nouveaux programmes.
- En juin 2007, on a assisté au lancement d'un manuel de ressources virtuelles pour l'administration locale. Il comprenait de l'information relative au Plan d'action sur l'écart salarial et au rôle du ministère des Gouvernements locaux, des municipalités, et des communautés rurales pour réduire l'écart salarial. (<http://www.gnb.ca/0370/0370/0003/0012-f.asp>).

Indicateur #3

Représentation égale des hommes et des femmes dans les organismes décisionnaires
% Femmes au sein d'organismes décisionnaires provinciaux

Source : Province du N.-B., Bureau du Conseil exécutif, Bureau des Ressources humaines, Ministère de la Justice, Élections Nouveau-Brunswick.

Indicateurs et tendances souhaitables du 1^{er} objectif :

INDICATEUR N° 1 – D'ici 2010, un plus grand nombre de Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois sondés seront tout à fait d'accord avec l'énoncé : « Il est acceptable qu'une femme travaille à l'extérieur de la maison, et ce, même si la famille n'a pas besoin d'argent. »

Voici les résultats du Sondage attitudinal à propos de la violence faite aux femmes 2009, effectué auprès de 594 Néo Brunswickoises et Néobrunswickois :

- 79 % sont tout à fait d'accord avec l'énoncé, comparativement à 71 % en 2002;
- 14 % sont quelque peu d'accord, contre 17 % en 2002;
- 3 % sont quelque peu en désaccord, comparativement à 5 % en 2002;
- 3 % sont tout à fait en désaccord, contre 6 % en 2002; et
- 2 % ne savent pas.

Il est clair que l'attitude du public s'améliore en ce qui concerne le droit des femmes et des hommes de travailler autant l'un que l'autre, indépendamment des besoins financiers. Les chercheurs ont aussi noté un lien direct entre l'âge et les réponses. Les personnes âgées de moins de 55 ans étaient plus nombreuses à être d'accord avec l'énoncé que les personnes âgées de 55 ans et plus.

INDICATEUR N° 2 – D'ici 2010, un plus grand nombre de Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois sondés seront tout à fait d'accord avec l'énoncé : « Les couples devraient partager les tâches ménagères à parts égales si les deux conjoints travaillent à l'extérieur du foyer. »

Voici les résultats du Sondage attitudinal à propos de la violence faite aux femmes 2009, effectué auprès de 594 Néo Brunswickoises et Néo Brunswickois :

- 84 % sont tout à fait d'accord, comparativement à 87 % en 2002;
- 14 % sont quelque peu d'accord, contre 11 % en 2002; et
- 2 % sont quelque peu en désaccord ou sont tout à fait en désaccord, ce qui reste inchangé comparativement à 2002.

Le sondage montre également que peu importe leur âge, les Néo Brunswickoises et les Néo Brunswickois s'entendent sur le fait que les couples doivent se partager les tâches ménagères. Cela sous-entend que l'on croit à l'établissement d'un véritable partenariat.

INDICATEUR N° 3 – D'ici 2010, il y aura un plus grand pourcentage de femmes parmi les juges, ainsi que parmi les membres des organismes, conseils et commissions (OCC) nommés par la province, parmi les membres du conseil des ministres, et chez les députés.

En 2008, les femmes du Nouveau-Brunswick représentaient :

- 33,7 % des membres du gouvernement nommés aux conseils d'administration et aux commissions, une hausse de 28 % par rapport à 2007;
- 22 % des juges de nomination provinciale, une hausse de 19 % par rapport à 2007;
- 13 % des députés provinciaux, tout comme en 2007;
- 5 % des ministres provinciaux, une baisse de 10 % par rapport à 2007;
- 29 % des conseillers municipaux, une hausse de 25 % par rapport à 2004; et
- 15 % des maires, une hausse de 13 % par rapport à 2004.

Résultat essentiel n° 2 :

Un partage mieux équilibré des responsabilités au sein de la famille.

Davantage de pratiques propices aux familles en milieu de travail et dans les programmes gouvernementaux.

Objectif 2 : Accroître le partage des obligations familiales

Le gouvernement dirigera les partenaires dans l'établissement d'outils et d'autres renseignements nécessaires pour que chaque employeur puisse créer des cadres plus propices aux obligations familiales de leurs employés. Le gouvernement élaborera ces outils et renseignements, et les mettra à la disposition de tous les employeurs.

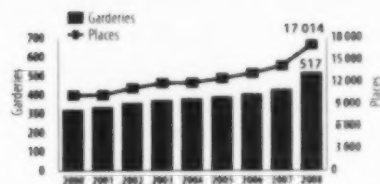
Progrès jusqu'à maintenant :

Stratégie 1 : Un plus grand nombre de politiques pour équilibrer le travail et les besoins domestiques et familiaux

- Le gouvernement a fait la promotion d'outils disponibles et continue à en créer pour aider les employeurs à augmenter leur usage de politiques et de pratiques favorables à la famille. Il est possible d'avoir accès à ces outils sur le site Web à www.gnb.ca/écartsalarial et sur format papier.
- Le gouvernement a conçu des outils dans le cadre du programme pilote *Égalité au travail* pour aider les employeurs à évaluer leur lieu d'emploi sur le plan de pratiques propices aux familles et d'équilibre travail-vie personnelle, notamment des conseils et des ressources pour appliquer ces pratiques.
- Le gouvernement a fait la promotion de la rentabilité des politiques favorables à la famille auprès de partenaires et d'employeurs.
- Le gouvernement a révisé les politiques relatives aux gestionnaires et aux employés syndicaux des Parties I, II et III. Voici les points saillants des changements :
 - L'inclusion de prestations de congé d'adoption en ajoutant un supplément de 75 % pour 17 semaines, ce qui est le cas pour un congé de maternité.
 - Les gestionnaires peuvent approuver les congés avec solde dans les circonstances suivantes :

Indicateur #4

Disponibilité de garderies agréées



Source : Ministère du Développement social du N.-B., Mars 2009



- jusqu'à cinq jours par année pour un congé de paternité relatif à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé; et
- jusqu'à trois jours par année pour un congé de raisons familiales afin de permettre à l'employé de prodiguer des soins à un membre proche de la famille.

Indicateur #5



Stratégie 2 : Accroître l'utilisation d'options d'horaires flexibles et de travail à temps partiel, et leur attribuer une valeur égale

- On est en train de travailler à un plan promotionnel relatif au programme d'horaires de travail souples pour informer les employés et les encourager à utiliser les programmes et les politiques conçus pour les aider à équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales.
- Le gouvernement est en voie de développement d'une analyse de la rentabilité pour employeurs sur l'utilisation et les avantages d'options d'horaires flexibles ou de travail à temps partiel.
- Le gouvernement a fait la promotion d'une liste d'arguments favorables à l'utilisation d'options d'horaires flexibles ou de travail à temps partiel lors de réunions d'affaires et de groupes consultatifs ou de conférences.
- Le gouvernement continue d'examiner les programmes et les services pour s'assurer qu'une approche propice à la famille est appliquée à toute révision aux politiques actuelles ou à toute création de nouvelles politiques ou de nouveaux programmes pour les fonctionnaires des Parties I, II et III.

Stratégie 3 : Augmenter l'accès à des services de garde d'enfants de qualité et abordables

- Le gouvernement est en voie de développement d'une analyse de la rentabilité sur la participation des employeurs dans les services de garde d'enfants pour employés.
- En juin 2008, le gouvernement a lancé *Être prêt pour la réussite*, une stratégie décennale pour la petite enfance au Nouveau-Brunswick, qui a été mise sur pied après la consultation de juin 2007 sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.
- Le 1^{er} septembre 2008, le salaire du personnel de garde d'enfants a augmenté de 0,39 \$ l'heure pour les employés ayant une formation reconnue et de 0,19 \$ pour ceux sans formation. Ces augmentations étaient le résultat d'une amélioration salariale de 4,50 \$ pour le personnel ayant une formation reconnue et de 2,75 \$ l'heure pour le personnel sans formation reconnue.
- Le 1^{er} octobre 2008, le taux de subvention du personnel de garde d'enfants a augmenté de 12 %, ce qui représente une hausse de 2,50 \$ par jour pour les soins à temps partiel et jusqu'à 1,25 \$ pour les soins à temps plein. Le taux horaire de garderie est passé à 24,50 \$ pour les nourrissons, à 22,50 \$ pour les enfants d'âge scolaire et à 12 \$ pour les jeunes à temps partiel et d'âge scolaire.
- Le 1^{er} novembre 2008, les bénéficiaires d'aide sociale qui viennent de perdre leur emploi ou qui ont récemment suivi une formation et sont activement à la recherche d'un emploi sont devenus admissibles aux subventions de services de garderie pouvant aller jusqu'à six mois.

- Par l'entremise du Fonds en fiducie pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, le gouvernement continue à appuyer la création de places en garderie pour les nourrissons, et les enfants de milieux ruraux, ou dont les parents occupent des emplois saisonniers ou non traditionnels, de même que des places pour les enfants dont les parents n'ont pas des horaires normaux. Durant l'année financière de 2008-09, il y a eu 324 places pour les nouveau-nés, 166 places dans les régions rurales, 122 heures additionnelles et 49 places saisonnières ont été créées.

Indicateurs et tendances souhaitables du 2^e objectif :

INDICATEUR N° 4 – D'ici 2010, il y aura davantage de places en garderies agréées au Nouveau-Brunswick.

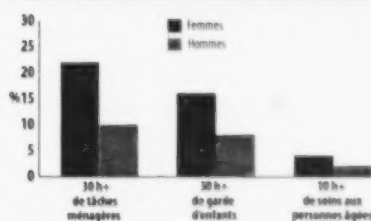
Au 31 mars 2009, il y avait 517 établissements de garderie, une augmentation de 470 en 2008. Le nombre de places en garderie est passé à 17 014 au 31 mars 2009 comparativement à 15 506 en 2008.

INDICATEUR N° 5 – D'ici 2010, un plus grand nombre d'employeurs aideront leurs employés à accéder à des services de garde, soit par l'entremise d'octrois directs pour la garde des enfants, soit par l'entremise d'un soutien concret à des établissements de garde d'enfants.

Nota : Cet indicateur sera évalué d'ici 2010.

Indicateur #6

Adultes néo-brunswickois qui effectuent des tâches familiales non rémunérées selon le sexe en 2005



Source : Heures consacrées à des tâches ménagères non rémunérées, garde d'enfants non rémunérée, prestation non rémunérée de soins ou d'aide aux personnes âgées pour la population de 15 ans et plus, Recensement de 2006, Statistiques Canada

INDICATEUR N° 6 – D'ici 2010, il y aura un meilleur équilibre entre les sexes pour ce qui est du nombre d'adultes néo-brunswickois qui consacrent plusieurs heures par semaine à leurs responsabilités familiales.

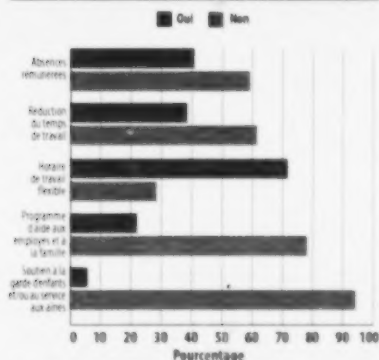
Le recensement de 2006 indique que les femmes assurent encore une grande part des travaux domestiques et qu'elles accordent plus de temps à du travail non rémunéré que les hommes.

Une comparaison des résultats du recensement de 2006 avec ceux de 2001 révèle un changement positif minimal (à savoir, 1 %) dans le partage général de ces trois responsabilités familiales.

En 2006, le pourcentage de femmes qui avaient effectué :

- 30 heures et plus de travail domestique non rémunéré se situait à 22,2 % par rapport à 9,5 % pour les hommes;
- 30 heures et plus de garde non rémunérée se situait à 16,2 % par rapport à 7,6 % pour les hommes; et
- 10 heures et plus d'aide ou de soins non rémunérés accordés aux personnes âgées se situait à 4,2 % par rapport à 2,2 % pour les hommes.

Indicateur #7

% employeurs qui ont des options en milieu de travail qui tiennent compte des besoins des familles au Nouveau-Brunswick

Source : Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick, Enquête sur les employeurs 2008.

INDICATEUR N° 7 – D'ici 2010, il y aura davantage d'employeurs offrant des options en milieu de travail qui tiennent compte des besoins des familles.

Les résultats de l'Enquête sur les employeurs 2008 démontrent que des 5 501 employeurs du Nouveau-Brunswick qui ont répondu :

- 5,8 % des employeurs ont offert des initiatives et du soutien à la garde d'enfants ou au service aux aînés, ou aux deux;
- 21,9 % des employeurs ont offert un programme d'aide aux employés et d'aide à la famille (p. ex. : services de conseils conjugaux, parentaux et relatifs au deuil);
- 71,7 % des employeurs ont offert des horaires de travail flexibles (p. ex. : semaine de travail réduite, heures flexibles, télétravail);
- 38,4 % des employeurs ont offert la réduction du temps de travail (p. ex. : permanent à temps partiel, partage d'emploi, réduction de travail liée à la préretraite); et
- 40,8 % des employeurs ont offert des absences rémunérées autres que les congés de vacances payés.

Résultat essentiel n° 3 :

Les femmes occupent une plus grande gamme d'emplois.

Objectif 3 : Réduire le regroupement des emplois des femmes

Le gouvernement amènera ses partenaires à repérer et à évaluer des outils et des renseignements, puis à corriger les pratiques relatives à l'embauche interne et aux ressources humaines en ce qui a trait à la gamme d'emplois qui s'adressent aux femmes. Le gouvernement élaborera ces outils et ces renseignements, et s'assurera qu'ils sont disponibles à chacun. Le gouvernement modifiera ses programmes et ses politiques de sorte que le potentiel économique des femmes soit développé au même titre que celui des hommes.

Progrès jusqu'à maintenant :

Stratégie 1 : S'assurer que les jeunes femmes explorent une plus grande gamme d'options de carrière

- Le gouvernement a fait la promotion d'un argumentaire pour l'embauche des femmes dans un plus grand éventail de postes, y compris les emplois non traditionnels.
- En février 2007, le site Web navigation Carrière Nouveau-Brunswick (www.gnb.ca/jeunesse) a été lancé pour fournir aux élèves un guichet unique de planification de carrière. Le gouvernement continue à suivre de près et à maintenir le site Web pour s'assurer que l'information pertinente est mise à jour.
- Par l'entremise d'un cyberbulletin, d'un groupe Facebook, d'articles mensuels dans la revue *Kaboom* et de présentations aux écoles, le gouvernement assure une promotion continue du site Web navigation Carrière Nouveau-Brunswick et les communications de l'exploration de carrières auprès des jeunes.
- Le gouvernement a conçu une série de cartes promotionnelles qui ont été distribuées à différents districts anglophones et francophones. Ces cartes

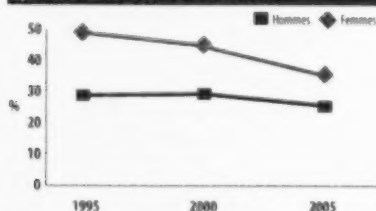


favorisent l'utilisation du site Web navigation Carrière Nouveau-Brunswick, en plus de fournir de l'information incitant les jeunes à explorer une plus grande diversité d'options de carrière, des professions non traditionnelles et les bourses d'études du Plan d'action sur l'écart salarial.

- Le gouvernement se sert de la recherche de l'émission *Future To Discover* pour promouvoir l'éducation postsecondaire et la formation auprès d'élèves. L'émission a choisi le site Web navigation Carrière Nouveau-Brunswick comme principal outil virtuel de planification de la carrière.
- Le gouvernement a travaillé avec le comité des femmes dans les métiers à Saint John pour inciter un plus grand nombre de femmes de la région de Saint John à explorer une carrière dans les métiers. En mai 2009, le comité a organisé un souper de réseautage pour les filles de la 9^e à la 12^e année à Saint John. Environ 150 élèves, mentors et invités y ont participé. L'activité a offert des possibilités de réseautage aux femmes qui travaillent dans le secteur des métiers spécialisés et de la technologie, et les élèves intéressées à poursuivre une carrière non traditionnelle ou à obtenir de l'information à ce sujet.
- *Entrepren's ton avenir*, une expo-carrière interactive, continue à offrir des possibilités aux élèves du secondaire d'explorer les options de carrière liées au secteur des métiers et de la technologie dans un cadre interactif et de les sensibiliser aux options de carrière offertes au Nouveau-Brunswick. Plus de 85 % des élèves sondés lors de la récente expo-carrière ont mentionné (après avoir assisté à l'activité) qu'ils étaient plus conscients des possibilités de carrière régionales et provinciales.
- En 2008-2009, 57 bourses d'études du Plan d'action sur l'écart salarial ont été accordées à des étudiants inscrits à une formation non traditionnelle dans les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick des deux régions anglophone et francophone. Cette année, 45 femmes et 12 hommes en ont été les récipiendaires. La bourse couvre les frais de scolarité de la première année d'un programme d'études admissible (valeur de 2 600 \$). Cinq bourses évaluées à 2 600 \$ chacune ont été remises à des étudiants inscrits aux programmes de formation non traditionnelle gérés par NBCC-CCNB.
- Le gouvernement continue de fournir du mentorat aux étudiants inscrits aux programmes de formation non traditionnelle au CCNB-NBCC. Les deux mentors (l'un du NBCC et l'autre du CCNB) font également la promotion des Bourses d'études du Plan d'action sur l'écart salarial et encouragent les étudiants à explorer toutes leurs options de carrière, y compris les métiers non traditionnels, lors de visites dans les écoles secondaires de la province et à différents salons des carrières. Cette année, les mentors ont tenu des ateliers pour les étudiants de programmes non traditionnels de NBCC-CCNB. Les ateliers avaient pour but d'aider les étudiants à terminer leur programme d'études et à trouver un emploi après l'obtention du diplôme. Ils touchaient, entre autres, à la gestion du temps, à la rédaction d'un curriculum vitae et aux techniques d'entrevue.
- Le personnel de l'apprentissage et de reconnaissance professionnelle continue à visiter les élèves du secondaire et à leur remettre de l'information. Des visites seront entreprises aux étudiants du premier cycle du secondaire.
- Le gouvernement continue la mise en œuvre du plan de l'initiative *Diversity in Learning*, qui a pour but de multiplier les possibilités d'apprentissage liées aux métiers et aux arts. Des cours

Indicateur #8

% occupant les dix professions prédominantes par sexe au Nouveau-Brunswick



Source : Statistique Canada, Recensement de 1996, 2001 et 2006 - productions spéciales

Indicateur #9



supplémentaires sont offerts aux élèves dans les matières suivantes : arts visuels, musique et technologie culinaire.

- Le gouvernement continue à investir dans la mise à niveaux d'équipement pour appuyer l'éducation dans les métiers, les professions et la technologie à l'échelle des écoles de la province.
- Le gouvernement continue à offrir des options de cours en ligne dans le secteur des métiers, de la technologie et des arts pour les élèves d'écoles petites et rurales.
- Le gouvernement est en train d'explorer les options de partenariats avec le secteur privé pour appuyer les options de métiers, des arts et de la technologie dans les écoles. Par exemple, le secteur francophone conclura des partenariats avec le ministère de l'Énergie, et le secteur anglophone continuera à mettre en commun des pratiques exemplaires liées à l'établissement de ces types de partenariats.
- Les écoles anglophones continuent à offrir les programmes *Writers in Schools* (Écrivains à l'école) et *Artist in Schools* (Artistes dans les écoles). Pour leur part, les écoles francophones ont lancé un projet pilote des artistes en résidence.
- Le gouvernement a établi des liens avec Science Est, le Centre des sciences de la mer Huntsman et d'autres pour inciter les élèves à s'intéresser aux sciences grâce à l'apprentissage expérientiel et à des expériences pratiques. Les démarches se poursuivent pour instituer Expo-Sciences dans les écoles francophones.
- Au moyen de la recherche actuelle, le gouvernement est en train d'élaborer un modèle de guide basé sur les forces des élèves pour les jeunes de la 6^e à la 12^e année.
- Le gouvernement utilise la recherche pour améliorer les programmes d'orientation et la transition aux études postsecondaires, à la formation et au travail.
- Les écoles continuent à s'efforcer de faciliter la transition entre l'école, les niveaux scolaires, les études postsecondaires, la formation et le travail.
- Le gouvernement a offert des camps d'expérience postsecondaire aux élèves. En 2008, plus de 500 élèves du secteur francophone y ont participé, tandis que ceux du secteur anglophone ont pris part à des camps de musique organisés en partenariat avec l'Université du Nouveau-Brunswick.
- Le gouvernement continue à offrir des possibilités d'apprentissage pratiques, par exemple le programme d'alternance travail-études et d'enseignement coopératif.
- Le gouvernement est en train d'examiner la possibilité d'offrir l'option aux élèves du secondaire de suivre des cours au niveau secondaire pour lesquels ils recevraient un crédit postsecondaire une fois acceptés au collège communautaire ou à l'université.
- Le gouvernement continue à fournir des renseignements à jour sur les carrières et le marché du travail au moyen de salons des carrières, de guides d'information et du modèle de guide basé sur les forces des élèves pour les élèves du secondaire.
- En 2008, le programme *Invitons nos jeunes au travail* a connu un succès retentissant avec un taux de participation de 94 % parmi les élèves de la 9^e année.
- En mai 2008, le gouvernement a lancé un plan triennal pour la restructuration et l'amélioration des programmes d'enseignement des métiers spécialisés et de

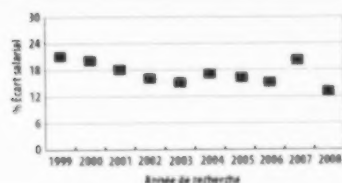
la technologie dans le système scolaire anglophone. Par ailleurs, en partenariat avec les intervenants de l'industrie, il fournit de la formation dans les métiers à plus de 20 enseignants du secteur anglophone dans le cadre de ces programmes.

Stratégie 2 : Réorienter les femmes au travail, et améliorer leurs compétences ou les recycler

- Le gouvernement travaille avec des intervenants du secteur privé et public à explorer et à améliorer les possibilités des femmes en affaires.
- Le gouvernement a continué à fournir le Programme de mentorat d'été pour étudiantes, lequel jumelle formellement deux étudiantes avec des fonctionnaires et leur permet d'acquérir 14 semaines d'expérience d'emploi précieuses dans des emplois non traditionnels ou de niveau supérieur.
- En janvier 2009, le premier de nos programmes pilotes *Women Leading Women* a eu lieu. Il est conçu pour former les femmes qui choisissent le leadership en offrant des outils et de l'appui au moyen d'un accompagnement professionnel et d'interactions avec les pairs pour une période de neuf mois. Ces pilotes continueront jusqu'en 2009-2010 à Fredericton, Saint John et Moncton. Le gouvernement poursuivra son travail avec des partenaires pour appuyer et évaluer ce programme.
- Le gouvernement travaille avec des partenaires à concevoir de la formation destinée aux femmes sur les conseils d'administration, laquelle comprendra ce qui suit : comment être dans un conseil, l'étiquette des conseils et les possibilités qu'offre un conseil pour permettre aux femmes d'assumer un rôle de membre ou d'administratrice d'un conseil.
- Grâce au projet pilote *Partenaires pour bâtir l'avenir*, 13 femmes ont profité d'une possibilité d'expérience du milieu du travail. De ce nombre, neuf travaillent dans des domaines non traditionnels.
- En janvier 2009, 89 femmes étaient inscrites à un programme sur les métiers spécialisés, par rapport à 78 durant la même période l'année dernière. Le nombre de femmes qui ont été certifiées est passé de 581 à 607 au cours de la dernière année.

Indicateur #10

Écart salarial des diplômées des CCNB - Revenu à temps plein un an après l'obtention du diplôme



Source : Ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail du Nouveau-Brunswick, « Recherche sur les diplômés des CCNB » (1999-2008)

Stratégie 3 : Créer des milieux de travail non sexistes

- Le gouvernement a élaboré et mis en œuvre un guide de ressources et un feuillet d'information sur le recrutement et le maintien de femmes dans des emplois non traditionnels pour aider les employeurs à améliorer la diversification professionnelle dans les milieux de travail. Ces outils sont disponibles sur format papier et en ligne à www.gnb.ca/écartsalarial.
- Le gouvernement a élaboré et mis en œuvre un feuillet d'information sur le recrutement et le maintien de personnes âgées dans le milieu de travail. Cet outil est disponible sur format papier et en ligne à www.gnb.ca/écartsalarial.
- En 2007-2008, la répartition selon le sexe de la subvention salariale à l'employeur (une composante d'Accroissement de l'emploi) était de 49 % de femmes et de 51 % d'hommes.
- Le gouvernement a utilisé les différences entre les hommes et les femmes comme aspect ordinaire de l'analyse et de l'évaluation des programmes

d'emploi, et a apporté des ajustements appropriés aux programmes. En 2007-2008, les résultats pour les participants de la composante Formation et perfectionnement professionnel (FPP) n'ont pas révélé de regroupements des emplois majeurs qui nécessitaient un ajustement immédiat du programme :

- 83 % des participantes étaient employées après avoir terminé une intervention, par rapport à 80 % des participants; et
- 85 % des participantes ont obtenu un emploi dans un domaine d'études connexe, par rapport à 82 % des participants.

Indicateurs et tendances souhaitables du 3^e objectif :

INDICATEUR N° 8 – D'ici 2010, il y aura moins de femmes qui travaillent dans les 10 emplois le plus souvent occupés par des femmes.

En 2005, 35 % des femmes qui travaillaient au Nouveau-Brunswick occupaient les 10 principales professions pour femmes selon les chiffres du recensement de 2006. Il s'agit d'une baisse de 10 % dans le regroupement des emplois par rapport au recensement de 2001, lequel indiquait que 45 % des femmes employées occupaient les 10 principales professions pour femmes.

INDICATEUR N° 9 – D'ici 2010, il y aura un plus grand nombre d'ouvrières qualifiées agréées au Nouveau-Brunswick, et les femmes constitueront une part plus importante de l'ensemble des ouvriers qualifiés agréés.

En 2008, il y avait 583 compagnes d'apprentissage accréditées, ce qui équivaut à 1,3 % de tous les compagnons d'apprentissage accrédités du Nouveau-Brunswick. Il s'agit d'une hausse par rapport à 2007, alors que leur nombre était de 564.

Par ailleurs, il y avait 86 apprenties, ce qui représente 2,4 % de tous les apprentis – une hausse par rapport à 2007, alors qu'elles étaient au nombre de 64.

INDICATEUR N° 10 – D'ici 2010, les écarts salariaux entre les diplômés et les diplômées des établissements postsecondaires seront réduits.

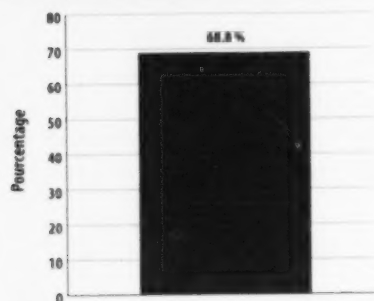
Le *Sondage sur le placement des diplômés de 2007* des collèges communautaires du Nouveau-Brunswick révèle que, en 2008, les diplômés gagnaient en moyenne 664 \$ par semaine, tandis que ce chiffre s'élevait à 576 \$ pour les diplômées.

Cette situation a donné lieu à un écart salarial de 13 % (basé sur les postes à temps plein) en 2008. Il s'agit d'une hausse de 7 % par rapport à 20 % en 2007.



Indicateur #11

Pourcentage des femmes qui occupent des postes de prise de décisions dans le milieu de travail



Source : Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick, Enquête sur les employeurs 2008.

Nota : Les réponses des employeurs aux questions : « Votre entreprise/organisation emploie-t-elle actuellement des femmes dans des postes clés de prise de décisions tels que des postes au niveau des gestionnaires et des cadres supérieurs? »

INDICATEUR N° 11 – D'ici 2010, il y aura un plus grand nombre de femmes qui occupent des postes de prise de décisions dans le milieu de travail.

Les résultats de l'*Enquête sur les employeurs 2008* démontrent que des 5 501 employeurs du Nouveau-Brunswick qui ont répondu, 68,8 % des entreprises et organisations emploient actuellement des femmes dans des postes clés de prise de décisions, tels que des postes au niveau des gestionnaires et des cadres supérieurs.

Résultat essentiel n° 4 :

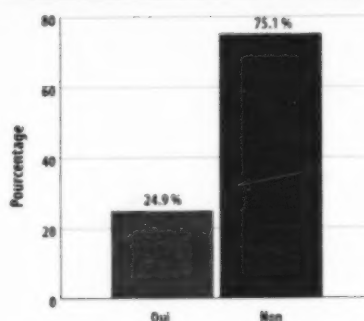
Recours accru à des pratiques salariales non sexistes.

Objectif 4 : Accroître le recours à des pratiques d'équité salariale

Le gouvernement collaborera avec les partenaires à préparer des renseignements et des outils au sujet de pratiques d'équité salariale qui peuvent s'appliquer dans les milieux de travail au Nouveau-Brunswick. Le gouvernement instaurera l'équité salariale dans toutes les parties de la fonction publique. Le gouvernement élaborera des programmes internes de reconnaissance des employés pour les chefs de file dans la mise en œuvre de l'équité salariale, et il participera aux programmes du secteur privé.

Indicateur #12

Employés rémunérés selon des évaluations des emplois non sexistes au Nouveau-Brunswick



Source : Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick, Enquête sur les employés 2008

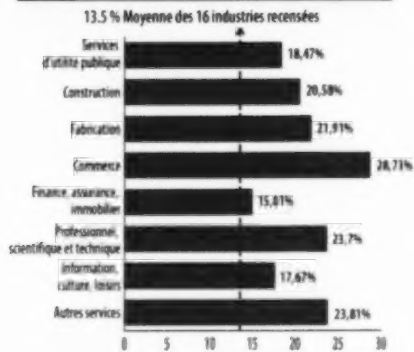
Progrès jusqu'à maintenant :

Stratégie 1 : Encourager l'utilisation d'outils d'équité salariale

- Le gouvernement a fait la promotion et a maintenu des liens à des outils d'équité salariale en ligne. Ces outils sont disponibles sur format papier et en ligne à www.gnb.ca/écartsalarial.
- Le gouvernement fait des progrès quant à l'atteinte de l'équité salariale dans toutes les parties de la fonction publique. Les mises à jour comprennent :
 - Parties I et II (ministères et écoles publiques) – L'équité salariale a été mise en œuvre dans les parties I et II, conformément à la *Loi sur l'équité salariale* (partie I), et un accord sur les rajustements visant l'équité salariale a été négocié en 1994 (partie II). L'examen du maintien de l'équité salariale dans la partie I a été terminé en 2008 et le travail se continue afin de maintenir l'équité salariale.
 - Partie III (hôpitaux) – Les résultats de l'évaluation des emplois dans la partie III des services publics auprès des travailleurs d'hôpitaux du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) ont été mis en œuvre lors de la signature de la convention collective en septembre 2008. D'autres groupes suivront.
 - Partie IV (organismes et corporations du gouvernement) – Un examen des corporations, conseils, commissions et organismes gouvernementaux a commencé en mai 2007 et est censé prendre fin d'ici 2010.

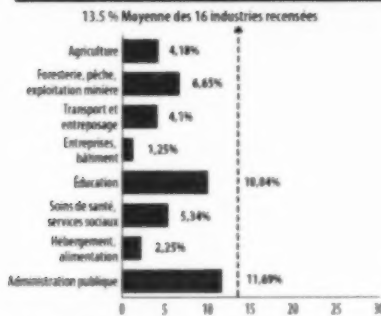


Industries où se trouvent les plus grands écarts salariaux horaires, 2008



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2008 - 71F0004XCB

Industries où se trouvent les plus faibles écarts salariaux horaires, 2008



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2008 - 71F0004XCB

- Le gouvernement s'est engagé à introduire une nouvelle *Loi sur l'équité salariale* qui s'appliquera à toutes les parties du secteur public au printemps 2009.
- Le gouvernement continue à s'efforcer d'atteindre l'équité salariale par l'entremise d'un processus mixte d'évaluation des emplois pour les groupes suivants :
 - Le personnel des services de soutien à domicile qui travaille dans des organismes ayant conclu un contrat avec le gouvernement; et
 - Le personnel pour la garde d'enfants qui travaille dans les garderies agréées de la province.
- Le gouvernement a mis en œuvre un programme d'équité salariale qui cible le secteur des maisons de transition, y compris tous les employés des maisons de transition, de maisons d'hébergement transitoire et des services d'approche.
- La Ville de Quispamsis et le village de Memramcook ont atteint l'équité salariale pour leurs employés municipaux. Le gouvernement continue à appuyer une autre municipalité francophone dans leur progrès vers la mise en œuvre et la réalisation de l'équité salariale.

Stratégie 2 : Rendre hommage aux chefs de file et aux gagnants

- Le gouvernement a conçu *Égalité au travail*, un programme d'un an de désignation des ressources humaines visant à reconnaître les organisations du Nouveau-Brunswick qui ont mis sur pied des stratégies d'équité et d'écart salarial dans leur milieu de travail.
- Le gouvernement continue à collaborer avec des groupes consultatifs et des partenaires pour identifier et reconnaître les chefs de file et les gagnants du secteur privé et dans les ministères et les organismes gouvernementaux.

Stratégie 3 : Mise en commun des pratiques exemplaires

- Le gouvernement a conçu un cahier de travail pour employeurs dans le cadre du programme pilote *Égalité au travail* qui fournit des ressources et des outils de pratiques exemplaires pour aider les employeurs à évaluer leur milieu de travail et à établir des plans d'action.
- Le gouvernement a créé et couvert des études sur l'écart salarial mettant en relief les pratiques optimales d'Assomption Vie et de Travail sécuritaire NB (jadis la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick).
- Le gouvernement continue à entretenir des liens avec les commissions d'équité salariale du Québec et de l'Ontario, lui permettant d'échanger des pratiques optimales et des outils pour les employeurs.

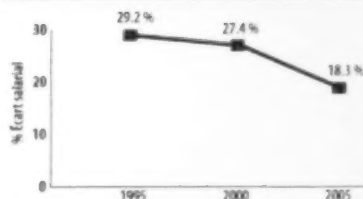
Indicateurs et tendances souhaitables du 4^e objectif :

INDICATEUR N° 12 – D'ici 2010, il y aura plus d'employés payés en fonction des systèmes d'équité salariale au Nouveau-Brunswick.

Les résultats de l'*Enquête sur les employeurs 2008* démontrent que des 5 501 employeurs du Nouveau-Brunswick qui ont répondu, 24,9 % des entreprises et des organisations possèdent un processus non sexiste écrit et formel d'évaluation des emplois effectués par les femmes et les hommes, lequel est basé sur des éléments tels que le niveau de compétences, les responsabilités et les conditions de travail, afin de s'assurer que les emplois de même valeur reçoivent le même salaire.

Indicateur #13

Écart salarial moyen par sexe entre les 10 emplois les plus souvent occupés, au Nouveau-Brunswick



Source : Statistique Canada, Recensement 1996, 2001 et 2006 - Productions spéciales

INDICATEUR N° 13 – D'ici 2010, on aura réduit l'écart salarial entre les emplois occupés traditionnellement par les hommes et par les femmes (c'est-à-dire les 10 emplois les plus souvent occupés), en fonction des revenus annuels moyens pondérés.

Le salaire annuel moyen pondéré pour les 10 professions les plus occupées par des femmes en l'an 2005 était de 22 753 \$, tandis que celui des hommes était de 27 846 \$. Il s'agit d'un écart salarial de 18,3 % (2005), une baisse par rapport à l'an 2000, alors qu'il se situait à 27,4 %.

INDICATEUR N° 14 – D'ici 2010, l'écart des salaires horaires au Nouveau-Brunswick aura diminué.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes a augmenté de 12,6 % en 2007 à 14,1 % en 2008.

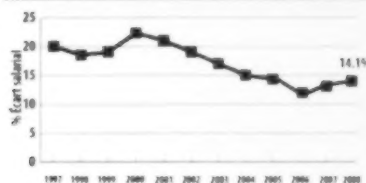
Le Nouveau-Brunswick a ressenti les contrechocs du ralentissement économique actuel, et les pertes d'emploi dans de nombreux secteurs ont contribué à la hausse de l'écart salarial en 2008.

L'emploi continu et les hausses salariales dans le secteur de la construction et les métiers spécialisés habituellement dominés par des hommes ont également accentué l'écart.

Le Nouveau-Brunswick est au cinquième rang, des provinces ayant l'écart salarial le plus bas, suivi du Québec et de la Nouvelle-Écosse.

Indicateur #14

Écart salarial fondé sur le revenu horaire au Nouveau-Brunswick



Source : Statistique Canada, Tableaux indicateurs (ANSIM J82-0072, 2008)